# Openbare raadpleging over de richtlijn schriftelijke verklaring – de verplichting van de werkgever de werknemer over zijn arbeidsvoorwaarden te informeren

Velden met een * zijn verplicht.

## Inleiding

Voordat u de vragenlijst invult, is het **belangrijk** te weten dat:

- de werknemers op grond van de **richtlijn schriftelijke verklaring** (Richtlijn 91/533/EEG) **het recht hebben om** bij de aanvang van hun arbeidsverhouding of kort daarna **schriftelijk in kennis te worden gesteld van de belangrijkste gegevens daarvan**;

- **zij op zijn minst in kennis moeten worden gesteld van**:

- de identiteit van de partijen,
- de plaats van het werk,
- indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats verricht wordt, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht,
- de titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid dan wel een beknopte omschrijving van de arbeid,
- de aanvangsdatum van de arbeidsverhouding,
- indien het een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft, de voorzienbare duur daarvan,
- de duur van het betaald verlof,
- de zowel door de werkgever als de werknemer in acht te nemen opzegtermijnen,
- het basisloon van de werknemer en de overige bestanddelen van het loon,
- de normale arbeidstijd van de werknemer,
- in voorkomend geval, de toepasselijke collectieve overeenkomsten;

- **in het buitenland werkende werknemers** moeten voor vertrek de volgende aanvullende informatie ontvangen:

- de duur van het werk in het buitenland,
- de muntsoort waarin zij zullen worden uitbetaald,
- in voorkomend geval, de voordelen in geld en in natura voor het werk in het buitenland,
- in voorkomend geval, de wijze waarop de terugkeer van de werknemer naar zijn land geregeld is.

*Mijn antwoorden op deze raadpleging:

x mogen samen met mijn persoonsgegevens worden gepubliceerd (ik geef toestemming voor de publicatie van alle informatie die ik heb verstrekt en verklaar dat voor deze informatie geen

auteursrechtelijke beperkingen gelden die aan publicatie ervan in de weg staan);

☐ mogen anoniem worden gepubliceerd (ik geef toestemming voor de publicatie van alle informatie die ik heb verstrekt, behalve van mijn naam/de naam van mijn organisatie, en verklaar dat voor deze informatie geen auteursrechtelijke beperkingen gelden die aan publicatie ervan in de weg staan);

☐ mogen niet worden gepubliceerd, maar moeten vertrouwelijk worden behandeld (de verstrekte informatie zal niet worden gepubliceerd, maar zal door de Commissie voor interne doeleinden worden gebruikt).

- U kunt het **achtergronddocument** raadplegen, waarin nadere informatie is te vinden over de richtlijn schriftelijke verklaring en de plannen van de Commissie voor de evaluatie daarvan. Hierin worden tevens omschrijvingen van een aantal "nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen" gegeven (zie tabel 1 op pagina 5 van het achtergronddocument).

- De richtlijn schriftelijke verklaring stelt enkel minimumnormen vast. Dit betekent dat de landen regels kunnen opstellen of de sluiting van collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen aanmoedigen die voor de werknemers gunstiger zijn.

## 0. Wie bent u?

* Profiel
Ik beantwoord deze vragenlijst in de hoedanigheid van:

- ○ werknemer
- ○ werknemersorganisatie of werknemersvertegenwoordiger (bijv. vakbond, ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiger)
- ○ werkgever
- ○ werkgeversorganisatie
- ○ zelfstandige
- ○ EU-burger
- X overheidsinstantie
- ○ OVERIGE

Licht nader toe

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoe zou u als werknemer uw arbeidsverhouding kwalificeren?

Zie voor meer informatie de omschrijvingen van een aantal "nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen" in tabel 1 op pagina 5 van het achtergronddocument.

- ☐ Standaardarbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- ☐ Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- ☐ Arbeidsovereenkomst voor deeltijdarbeid

- ☐ Telewerk
- ☐ Uitzendwerk
- ☐ Oproepcontract, nulurencontract
- ☐ Employee sharing
- ☐ Job sharing
- ☐ Werkzaamheden op basis van vouchers
- ☐ Interim management
- ☐ Op ICT gebaseerde mobiele werkzaamheden
- ☐ Samenwerkingsmodellen
- ☐ OVERIGE

Licht nader toe

In welke sector(en) is uw onderneming voornamelijk actief?

- ☐ LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ
- ☐ WINNING VAN DELFSTOFFEN
- ☐ INDUSTRIE
- ☐ ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN GEKOELDE LUCHT
- ☐ DISTRIBUTIE VAN WATER; AFVAL- EN AFVALWATERBEHEER EN SANERING
- ☐ BOUWNIJVERHEID
- ☐ GROOT- EN DETAILHANDEL; REPARATIE VAN AUTO'S EN MOTORFIETSEN
- ☐ VERVOER EN OPSLAG
- ☐ VERSCHAFFEN VAN ACCOMMODATIE EN MAALTIJDEN
- ☐ INFORMATIE EN COMMUNICATIE
- ☐ FINANCIËLE ACTIVITEITEN EN VERZEKERINGEN
- ☐ EXPLOITATIE VAN EN HANDEL IN ONROEREND GOED
- ☐ VRIJE BEROEPEN EN WETENSCHAPPELIJKE EN TECHNISCHE ACTIVITEITEN
- ☐ ADMINISTRATIEVE EN ONDERSTEUNENDE DIENSTEN
- ☐ OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE; VERPLICHTE SOCIALE VERZEKERINGEN
- ☐ ONDERWIJS
- ☐ MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING
- ☐ KUNST, AMUSEMENT EN RECREATIE
- ☐ OVERIGE DIENSTEN
- ☐ HUISHOUDENS ALS WERKGEVER; NIET-GEDIFFERENTIEERDE PRODUCTIE VAN GOEDEREN EN DIENSTEN DOOR HUISHOUDENS VOOR EIGEN GEBRUIK
- ☐ EXTRATERRITORIALE ORGANISATIES EN LICHAMEN
- ☐ Weet niet / niet van toepassing / zeg ik liever niet

In welke sector(en) zijn de door u vertegenwoordigde personen voornamelijk actief?

- ☐ Bedrijfstakoverkoepelend / alle sectoren
- ☐ LANDBOUW, BOSBOUW EN VISSERIJ
- ☐ WINNING VAN DELFSTOFFEN

- ☐ INDUSTRIE
- ☐ ELEKTRICITEIT, GAS, STOOM EN GEKOELDE LUCHT
- ☐ DISTRIBUTIE VAN WATER; AFVAL- EN AFVALWATERBEHEER EN SANERING
- ☐ BOUWNIJVERHEID
- ☐ GROOT- EN DETAILHANDEL; REPARATIE VAN AUTO'S EN MOTORFIETSEN
- ☐ VERVOER EN OPSLAG
- ☐ VERSCHAFFEN VAN ACCOMMODATIE EN MAALTIJDEN
- ☐ INFORMATIE EN COMMUNICATIE
- ☐ FINANCIËLE ACTIVITEITEN EN VERZEKERINGEN
- ☐ EXPLOITATIE VAN EN HANDEL IN ONROEREND GOED
- ☐ VRIJE BEROEPEN EN WETENSCHAPPELIJKE EN TECHNISCHE ACTIVITEITEN
- ☐ ADMINISTRATIEVE EN ONDERSTEUNENDE DIENSTEN
- ☐ OPENBAAR BESTUUR EN DEFENSIE; VERPLICHTE SOCIALE VERZEKERINGEN
- ☐ ONDERWIJS
- ☐ MENSELIJKE GEZONDHEIDSZORG EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING
- ☐ KUNST, AMUSEMENT EN RECREATIE
- ☐ OVERIGE DIENSTEN
- ☐ HUISHOUDENS ALS WERKGEVER; NIET-GEDIFFERENTIEERDE PRODUCTIE VAN GOEDEREN EN DIENSTEN DOOR HUISHOUDENS VOOR EIGEN GEBRUIK
- ☐ EXTRATERRITORIALE ORGANISATIES EN LICHAMEN
- ☐ Weet niet / niet van toepassing / zeg ik liever niet

Hoeveel mensen werken in uw organisatie of onderneming?

- ○ 0
- ○ 1-9
- ○ 10-49
- ○ 50-249
- ○ Meer dan 250
- ○ Weet niet / niet van toepassing / zeg ik liever niet

Indien u zelfstandige bent, is er iets in het bijzonder dat u wilt opmerken over uw situatie?

____________________

*Naam:

____________________

Adres:

____________________

*E-mail:

* Voor uw profiel meest relevante land: land waar u (voornamelijk) werkzaam bent, land waar uw onderneming (voornamelijk) actief is:

- ( ) België
- ( ) Bulgarije
- ( ) Cyprus
- ( ) Denemarken
- ( ) Duitsland
- ( ) Estland
- ( ) Finland
- ( ) Frankrijk
- ( ) Griekenland
- ( ) HELE EU
- ( ) Hongarije
- ( ) IJsland
- ( ) Ierland
- ( ) Italië
- ( ) Kroatië
- ( ) Letland
- ( ) Liechtenstein
- ( ) Litouwen
- ( ) Luxemburg
- ( ) Malta
- (X) Nederland
- ( ) Noorwegen
- ( ) OVERIGE
- ( ) Oostenrijk
- ( ) Polen
- ( ) Portugal
- ( ) Roemenië
- ( ) Slovenië
- ( ) Slowakije
- ( ) Spanje
- ( ) Tsjechië
- ( ) Verenigd Koninkrijk
- ( ) Zweden

Licht nader toe

* In welke taal verstrekt u uw informatie:

- ( ) Bulgaars

- [ ] Kroatisch
- [ ] Tsjechisch
- [ ] Deens
- [x] Nederlands
- [ ] Engels
- [ ] Ests
- [ ] Fins
- [ ] Frans
- [ ] Duits
- [ ] Grieks
- [ ] Hongaars
- [ ] Iers
- [ ] Italiaans
- [ ] Lets
- [ ] Litouws
- [ ] Maltees
- [ ] Pools
- [ ] Portugees
- [ ] Roemeens
- [ ] Slowaaks
- [ ] Sloveens
- [ ] Spaans
- [ ] Zweeds
- [ ] OVERIGE

Licht nader toe

Inschrijvingsnummer in het transparantieregister (voor zover u of uw organisatie zich heeft ingeschreven):

Voor meer informatie over inschrijving in het transparantieregister, klik op

http://ec.europa.eu/transparencyregister/info/homePage.do

## 1. Hoeveel weet u van de richtlijn schriftelijke verklaring?

* Voor u verder gaat, wat weet u reeds van de richtlijn schriftelijke verklaring (Richtlijn 91/533/EEG) en de inhoud ervan?

- [x] Ben volledig op de hoogte
- [ ] Ben gedeeltelijk op de hoogte
- [ ] Heb pas door deze openbare raadpleging van de richtlijn ervaren

## 2. Zijn de doelstellingen van de richtlijn schriftelijke verklaring nog steeds relevant?

Zoals vermeld in de inleiding, hebben de werknemers op grond van de richtlijn schriftelijke verklaring het recht schriftelijk in kennis te worden gesteld van de belangrijkste gegevens van hun arbeidsverhouding. De **richtlijn heeft twee specifieke doelstellingen**:

- **de werknemers beter te beschermen tegen eventuele niet-inachtneming of schending van hun rechten;**
- **de arbeidsmarkt transparanter te maken.**

In punt 2, "Doelstellingen van de richtlijn", (tweede alinea) van het achtergronddocument wordt aangegeven wat onder "transparantie op de arbeidsmarkt" wordt verstaan.

* 2.1 Is het volgens u nodig de werknemers tegen eventuele niet-inachtneming of schending van hun rechten te beschermen door de werkgevers te verplichten informatie over de basiselementen van hun arbeidsverhouding te verstrekken?

- (X) Ja
- ( ) Nee
- ( ) Geen mening

Licht nader toe

Sinds 1988 bestaat de verplichting voor de werkgever om bij de loonbetaling een loonstrook te verschaffen aan de werknemer met vermelding van een aantal basiselementen zoals het loonbedrag (met inhoudingen), het geldende minimumloon, de identiteit van partijen, uitbetalingstermijn en de arbeidsduur. Met ingang van 1 januari 1994 is artikel 655 opgenomen in boek 7 van titel 10 van het Burgerlijk wetboek bij wet van 2 december 1993 (Staatsblad 1993, 636). Met deze wet is uitvoering gegeven aan de implementatie van richtlijn 91/533 en zijn de gegevens waarover de werkgever de werknemer moet informeren uitgebreid naar hetgeen door de richtlijn wordt voorgeschreven. Het gaat dan om bepaalde gegevens zoals de functie van de werknemer, de plaats van de arbeid, de aanspraak op vakantie en de wijze van berekening daarvan, de gebruikelijke arbeidsduur per dag of week en eventuele deelname aan een pensioenregeling. Wanneer de gegevens vermeld staan op het loonstrookje, in de schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst kan de werkgever daarmee volstaan. Voor zover de gegevens in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst (cao) staan kan daarnaar worden verwezen en hoeft niet in apart document nog gegevens te worden. De werknemer maar ook de vakorganisatie kan de werkgever aansprakelijk stellen voor de schade wanneer hij de informatieplicht schendt. Met ingang van 1 juli 2010 (Staatsblad 2010, 205) is toegevoegd dat de gegevens, met uitdrukkelijke instemming van de werknemer, ook elektronisch kunnen worden verstrekt op een zodanige wijze dat deze door de werknemer kan worden opgeslagen en voor hem toegankelijk is ten behoeve van latere kennisneming.  Ook is geregeld dat ambtenaren en personen die bij de overheid op arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen er onder vallen.

* 2.2 Moet volgens u de arbeidsmarkt transparanter worden gemaakt?

- (X) Ja
- ( ) Nee
- ( ) Geen mening

Licht nader toe

Het doel van de richtlijn om de arbeidsmarkt transparanter te maken is een groot goed dat in zijn algemeenheid altijd nagestreefd moet worden. De richtlijn heeft gezorgd voor harmonisatie van wetgeving van de EU-lidstaten van de informatie van de werknemer over wezenlijke elementen van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. Hierdoor zijn niet alleen werknemers in een traditionele arbeidsrelatie maar ook degenen die werkzaam zijn in flexibele arbeidsrelaties beter beschermd tegen een eventuele miskenning van hun rechten en wordt de transparantie van de arbeidsmarkt daardoor vergroot.
De door de richtlijn voorgeschreven informatieplicht voor de werkgever werkt goed in de praktijk. Er zijn ons geen signalen bekend vanuit de rechtspraktijk, parlement of anderszins dat er zich problemen voordoen die niet voorzien zijn bij de implementatie of dat aanvullend beleid opportuun is.

## 3. Is het informatiepakket voor werknemers bevredigend?

In de inleiding vindt u een lijst van schriftelijke informatie die door de werkgevers aan de werknemers verstrekt moet worden.

* Hoe zou u het door de richtlijn voorgeschreven informatiepakket kwalificeren?

- x Toereikend
- Ontoereikend
- Sommige informatievereisten buitensporig
- Sommige informatievereisten buitensporig, maar ook ontoereikend aangezien bepaalde informatie ontbreekt
- Geen mening

* Welke andere gegevens hadden volgens u in het informatiepakket moeten worden opgenomen?

* Welke gegevens hadden volgens u <u>niet</u> in het informatiepakket moeten worden opgenomen?

## 4. Wie wordt door de richtlijn schriftelijke verklaring beschermd?

De richtlijn schriftelijke verklaring is van toepassing op "**alle werknemers** met een arbeidsovereenkomst of -verhouding die in de wetgeving van een lidstaat omschreven is en/of onder de wetgeving van een lidstaat valt".

Duidelijker geformuleerd, **de lidstaten beschikken over een zekere speelruimte** bij de keuze van de personen die op hun grondgebied voor de bescherming van de richtlijn in aanmerking komen. Het begrip "werknemer" verschilt van lidstaat tot lidstaat. Zo wordt bijvoorbeeld een stagiair in het ene land wel en in het andere land niet als een werknemer beschouwd.

Dit heeft gevolgen voor de toepassing van de richtlijn. **Bepaalde categorieën van de actieve beroepsbevolking** zullen **in het ene land wel** maar **in het andere land niet worden beschermd.**

Deze onzekerheid omtrent de precieze categorieën personen op wie de richtlijn betrekking heeft, wordt vandaag de dag steeds nijpender. De arbeidsverhoudingen op de EU-arbeidsmarkt zijn diverser geworden. Naast dienstverbanden voor onbepaalde tijd en gangbare vormen van atypische dienstverbanden zoals arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en deeltijdwerk, zijn **nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen** ontstaan of hebben zich ontwikkeld (zie pagina 5 van het achtergronddocument voor de omschrijving van een aantal van deze nieuwe vormen).

In deze fase van de evaluatie is het de Europese Commissie niet duidelijk op welke wijze de lidstaten erop toezien dat de werknemers in het kader van deze nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen de door de richtlijn voorgeschreven informatie ontvangen.

* 4.1 Wat is volgens u het gevolg geweest van het feit dat in de richtlijn louter naar de nationale definities van "werknemer" wordt verwezen?

- ◯ De richtlijn is minder doeltreffend geworden, aangezien de lidstaten daardoor bepaalde categorieën van de actieve beroepsbevolking van de bescherming van de richtlijn konden uitsluiten.
- x De richtlijn is juist doeltreffender geworden, aangezien de lidstaten daardoor extra categorieën van de actieve beroepsbevolking onder de bescherming van de richtlijn konden brengen.
- ◯ Geen mening / kan ik niet zeggen.

Licht nader toe

De werkingssfeer van de richtlijn strekt zich uit tot alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, zonder laatstgenoemde begrippen nader te definiëren. Het is daardoor aan de lidstaten om te bepalen wat het toepassingsgebied van de informatieverplichting is, rekening houdend met het doel en strekking van de richtlijn. Hierdoor kan per lidstaat maatwerk geleverd worden. Het belang van de richtlijn voor Nederland is niet zozeer dat de gebruikelijk dienstbetrekking onder de informatieverplichting valt, omdat dit al grotendeels in wetgeving geregeld was voor de implementatie van de richtlijn. Belangrijk is dat door de richtlijn de informatieplicht uitgebreid is naar andere arbeidsverhoudingen, die maatschappelijk voor het doel van deze regeling met een arbeidsovereenkomst kunnen worden gelijkgesteld. Het gaat dan concreet om flexibele arbeidsverhoudingen zoals het uitzendcontract, het oproepcontract en het thuiswerk. Ook andere flexibele arbeidsrelaties die zien op aanneming van werk of tot het verrichten van enkele diensten (opdracht) vallen onder het bereik van de regeling zolang zij met een dienstbetrekking gelijk kunnen worden gesteld.

* 4.2 Vindt u het bijzonder belangrijk dat in de richtlijn schriftelijke verklaring wordt aangegeven dat zij ook geldt voor nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen? Anders gezegd, dat zij die in het kader van een van deze nieuwe vormen van arbeidsverhoudingen werken, recht hebben op het door de richtlijn voorgeschreven informatiepakket?

- x Ja

- Nee
- Geen mening

Licht nader toe

Zoals hiervoor onder 4.1 weergegeven heeft de richtlijn bewerkstelligd dat de informatieverplichting van de werkgever jegens de werknemers over de basiselementen van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding zich ook uitstrekt naar flexibele arbeidsrelaties. Het gaat dan niet alleen om uitzendwerk, oproepcontracten en thuiswerk maar ook om andere flexibele arbeidsrelaties die zien op aanneming van werk of tot het verrichten van enkele diensten (opdracht). Zij vallen onder het bereik van de regeling zolang zij met een arbeidsovereenkomst gelijk kunnen worden gesteld. Daarbij is vooral gedacht aan de vormen van arbeid waarbij een verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen bestaat of zou bestaan als het werk de vereiste omvang zou hebben.

## 5. Heeft de richtlijn schriftelijke verklaring voordelen meegebracht?

* 5.1 Heeft volgens u de richtlijn geleid tot betere bescherming van de werknemers tegen eventuele niet-inachtneming of schending van hun rechten?

- Helemaal mee eens
- X Mee eens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens
- Geen mening

* 5.2. Heeft volgens u de richtlijn ertoe geleid dat de arbeidsmarkt transparanter is geworden?

- Helemaal mee eens
- X Mee eens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens
- Geen mening

* 5.3 Heeft volgens u de richtlijn tevens geleid tot betere bescherming van de in het buitenland werkende werknemers?

- Helemaal mee eens
- X Mee eens
- Niet mee eens
- Helemaal niet mee eens
- Geen mening

* 5.4 Denkt u dat de richtlijn in het algemeen heeft geleid tot betere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers?

- X Ja
- Nee
- Geen mening

Verduidelijk

Vooropgesteld dient te worden dat arbeidsvoorwaardenvorming het primaat is van werkgevers en werknemers. In zijn algemeenheid kan worden betoogd dat de informatieplicht van de werkgever duidelijkheid geeft aan partijen over de inhoud en de aard van de arbeidsovereenkomst en arbeidsverhouding die zij met elkaar aangaan. Hierdoor krijgen werknemers een beter zicht op de arbeidsvoorwaarden en de mogelijkheid om dat inzicht af te dwingen als de werkgever nalatig blijft met het verstrekken van de gegevens. Het geeft de werknemer, vooral ook degene met een precaire arbeidsmarktpositie, een betere onderhandelingspositie en kan een verder regulerend effect hebben. Het kan bijvoorbeeld een stimulans zijn voor oproepkrachten en thuiswerkers afspraken te maken over de frequentie en de omvang van hun werkzaamheden.

* 5.5 Denkt u dat ook de werkgevers kunnen profiteren van de naleving van de richtlijn schriftelijke verklaring?

- (X) Ja
- ( ) Nee
- ( ) Geen mening

Verduidelijk

De informatieverplichting bevordert de transparantie op de arbeidsmarkt doordat het duidelijkheid geeft over de inhoud en de aard van de arbeidsrelaties op de arbeidsmarkt voor de partijen die daarbij betrokken zijn. Daardoor werkt het ook mee aan een gelijk speelveld binnen de arbeidsmarkt hetgeen ook in het belang is van werkgevers.

## 6. Betekent de richtlijn schriftelijke verklaring een belasting?

* 6.1 In hoeverre bent u het eens/oneens met de volgende stelling :
"Naleving van de richtlijn schriftelijke verklaring (meer bepaald van de nationale regels tot omzetting daarvan) **betekent een onevenredig grote belasting** voor de werkgevers **vergeleken met de voordelen die de richtlijn meebrengt** voor de werknemers of andere belanghebbenden."?

- ( ) Helemaal mee eens
- ( ) Mee eens
- (X) Niet mee eens
- ( ) Helemaal niet mee eens
- ( ) Geen mening

Verduidelijk

In de Nederlandse situatie is niet gebleken dat de verplichting tot informatie van de werknemer tot een merkbare verzwaring van administratieve taken of een onevenredig grote belasting voor werkgevers heeft geleid. De informatie die de richtlijn voorschrijft werd voordien ook al verstrekt door werkgevers in de schriftelijke arbeidsovereenkomst, aanstellingsbrief, cao, (ambtenaren-)reglement en de loonstrook die de werknemer ontvangt.

* 6.2 In hoeverre bent u het eens/oneens met de volgende stelling :
"De richtlijn dient niet te gelden voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers (d.w.z. micro-ondernemingen).”?

- ○ Helemaal mee eens
- ○ Mee eens
- ⊗ Niet mee eens
- ○ Helemaal niet mee eens
- ○ Geen mening

## 7. Aanvullende vragen voor specifieke belanghebbenden

Er zijn geen aanvullende vragen voor uw profiel.

De onderstaande vragen verschijnen omdat u heeft aangegeven werknemer te zijn.

De onderstaande vraag verschijnt omdat u heeft aangegeven werknemersorganisatie of werknemersvertegenwoordiger te zijn.

De onderstaande vragen verschijnen omdat u heeft aangegeven werkgever te zijn.

De onderstaande vraag verschijnt omdat u heeft aangegeven werkgeversorganisatie te zijn.

* 7.1 Heeft u bij de aanvang van uw arbeidsverhouding of kort daarna schriftelijke informatie over uw arbeidsvoorwaarden ontvangen? Hieronder vallen alle soorten dragers (contracten, brieven, e-mails enz.).

- ○ Ja, en die informatie beantwoordde grotendeels aan het door de richtlijn schriftelijke verklaring voorgeschreven informatiepakket.
- ○ Ja, maar het ging om beduidend minder informatie dan in het door de richtlijn schriftelijke verklaring voorgeschreven informatiepakket.
- ○ Niet of nauwelijks, maar ik kon de informatie die ik nodig had gemakkelijk achterhalen.
- ○ Niet of nauwelijks, en ik kon de informatie die ik nodig had niet gemakkelijk achterhalen.
- ○ Niet van toepassing, aangezien mijn arbeidsverhouding is ingegaan voordat het land waar ik werk tot de EU is toegetreden.
- ○ Weet niet

* 7.1 Blijkt uit de gegevens waarover u beschikt dat de door u vertegenwoordigde werknemers schriftelijke informatie ontvangen die grotendeels beantwoordt aan het door de richtlijn schriftelijke verklaring voorgeschreven informatiepakket?

- ○ Ja

- Nee
- Geen mening

7.2 Kunt u voorbeelden geven van gevallen waarin de door u ontvangen informatie voor u bijzonder nuttig is geweest of integendeel van gevallen waarin het gebrek aan informatie negatieve gevolgen voor uw situatie heeft gehad?

* 7.2 Wat zijn volgens u positieve effecten?

* 7.2 Wat zijn volgens u negatieve effecten?

Hieronder vragen wij u om een beoordeling van de kosten en baten van de voorschriften die voor u gelden op grond van de richtlijn schriftelijke verklaring.

De kosten voor het naleven van deze voorschriften kunnen in twee categorieën worden ingedeeld:

i) de kosten die worden gemaakt om de door de richtlijn voorgeschreven correcte informatie te verzamelen;

ii) de kosten die worden gemaakt om deze informatie schriftelijk vast te leggen en aan de werknemers toe te sturen.

*7.1 Geef voor uw onderneming voor elke nieuwe arbeidsovereenkomst/arbeidsverhouding aan hoeveel tijd u gemiddeld nodig denkt te hebben om aan de voorschriften van de richtlijn te voldoen (d.w.z. om het informatiepakket aan de nieuwe werknemer te verstrekken).

- Minder dan 15 minuten
- 15 à 30 minuten
- 30 à 60 minuten
- Tussen 60 minuten en 4 uur
- Meer dan 4 uur
- Weet niet / niet van toepassing

*7.2 Geef voor uw onderneming voor elke wijziging van de voorwaarden van een bestaande arbeidsovereenkomst/arbeidsverhouding aan hoeveel tijd u gemiddeld nodig denkt te hebben om aan de voorschriften van de richtlijn te voldoen (d.w.z. om de werknemer van de wijziging in kennis te stellen).

- Minder dan 15 minuten
- 15 à 30 minuten
- 30 à 60 minuten
- Meer dan 60 minuten
- Weet niet / niet van toepassing

7.3 In hoeverre heeft volgens u het geheel van voorschriften van de richtlijn schriftelijke verklaring gevolgen voor het leiden van uw onderneming en voor uw werknemers?

| | Helemaal niet | In zeker mate | In hoge mate | Moeilijk te zeggen | Geen mening |
|---|---|---|---|---|---|
| *Positieve gevolgen voor de onderneming | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Positieve gevolgen voor de werknemers | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Negatieve gevolgen voor de onderneming | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Negatieve gevolgen voor de werknemers | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

Licht antwoord toe

Denkt u op basis van de gegevens waarover u beschikt, dat het naleven van de richtlijn schriftelijke verklaring gevolgen heeft voor het leiden van de ondernemingen van de door u vertegenwoordigde werkgevers?

| | Helemaal niet | In zeker mate | In hoge mate | Moeilijk te zeggen | Geen mening |
|---|---|---|---|---|---|
| *Positieve gevolgen voor de onderneming | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Positieve gevolgen voor de werknemers | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Negatieve gevolgen voor de onderneming | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |
| *Negatieve gevolgen voor de werknemers | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ | ◯ |

Licht antwoord toe